



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Permasalahan**

Pada setiap perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama. Meskipun pada perusahaan tersebut sudah digunakan mesin-mesin yang bersifat otomatis tetapi masih perlu ditangani oleh tenaga manusia. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk mencari dan mendapatkan tenaga kerja yang baik, terampil dan cocok untuk bidang pekerjaannya. Untuk itu perusahaan tidak segan-segan menyediakan perangsang berupa: gaji yang cukup besar, tunjangan-tunjangan dan fasilitas yang ada. Faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perkembangan ekonomi, terutama yang menyangkut masalah-masalah tenaga kerja. Oleh karena itu diperlukan perhatian yang khusus serta pengelolaan yang baik dari pimpinan perusahaan agar berdampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Proses pembentukan karyawan yang dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dilaksanakan sejak awal yaitu sejak dilakukan penarikan tenaga kerja sampai pada penempatan karyawan. Sehingga proses seleksi lebih selektif dan obyektif, sesuai dengan ungkapan "*The right man on the right place*", yaitu penempatan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki.

Perusahaan menghendaki produktivitas kerjanya meningkat. Namun dalam kenyataannya, kegiatan operasional perusahaan mengalami penurunan. Hal ini

disebabkan karena seleksi karyawan yang kurang ketat, di mana prosedur pelaksanaan seleksi tenaga kerja perusahaan lebih memanfaatkan perkenalan (sistem koneksi). Sedangkan dalam hal jaminan sosial, perusahaan kurang memperhatikan ketentuan dari PT. JAMSOSTEK.

Dengan pelaksanaan seleksi yang tepat dan melalui prosedur pemilihan tenaga kerja maka dapat diperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dapat diandalkan untuk menunjang perkembangan perusahaan di masa mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk itu dibutuhkan perencanaan yang matang dan pelaksanaan serta pengembangan prestasi kerja yang baik. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang baik dan memberikan motivasi serta menjalin hubungan baik dengan karyawan. Dengan demikian, karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan keinginan untuk memajukan pekerjaan.

Di samping itu pola pikir manusia semakin berkembang, para pekerja semakin menyadari akan hak dan kewajiban. Salah satu diantaranya adalah hak untuk mendapatkan jaminan sosial yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada para pekerja. Hal ini dimaksudkan agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan antara pengusaha dan pekerja. Perusahaan akan mendapatkan tambahan keuntungan, sedangkan karyawan dapat meningkatkan taraf hidup mereka. Jadi secara keseluruhan dapat diartikan bahwa seleksi karyawan dan jaminan sosial yang tepat akan dapat mendorong para karyawan pabrik untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



Di dalam skripsi ini dibatasi pada faktor tenaga kerja, adapun faktor tenaga kerja pada penelitian ini dibatasi pada seleksi karyawan dan jaminan sosial. Maka judul dari skripsi ini adalah: Pengaruh Seleksi Karyawan dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Aktif Indonesia Indah di Surabaya.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah seleksi karyawan dan jaminan sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi ?
2. Di antara seleksi karyawan dan jaminan sosial, mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam menyusun penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seleksi karyawan dan jaminan sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
2. Untuk mengetahui di antara seleksi karyawan dan jaminan sosial yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

##### **1.4.1. Bagi penulis**

Untuk membandingkan teori-teori yang didapat dalam perkuliahan dengan praktek yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti, dan menambah wawasan serta mengetahui permasalahan manajemen sumber daya manusia sekaligus jalan keluarnya.

##### **1.4.2. Bagi perusahaan**

Untuk memberikan masukan yang positif bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan dapat memberikan informasi tambahan dalam menetapkan kebijaksanaannya.

##### **1.4.3. Bagi pembaca**

Untuk menambah perkembangan khasanah ilmu pengetahuan yang mungkin berguna bagi pembaca yang berkepentingan dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan sebagai bahan pembanding bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian pada masa yang akan datang.

#### **1.5. Sistematika Skripsi**

Dalam menyusun skripsi ini, disajikan pola umum dari masing-masing bab dan diberikan penjelasan secara singkat agar dapat lebih mudah dipahami. Secara garis besar, sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut:

## Bab 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas: latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

## Bab 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Memuat pembahasan tentang skripsi yang telah dibuat oleh mahasiswa terdahulu dan juga akan dikemukakan teori-teori dasar yang akan digunakan untuk mendukung pembahasan masalah yang ada, selengkapny akan disajikan dalam landasan teori mengenai: pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian seleksi, pengertian jaminan sosial, pengertian produktivitas kerja karyawan, hubungan antara seleksi karyawan dengan produktivitas kerja karyawan, hubungan antara jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan; dan hipotesis.

## Bab 3 : METODE PENELITIAN

Hal-hal yang dibahas di sini meliputi: desain penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional variabel; jenis dan sumber data; pengukuran data; alat dan metode pengumpulan data; populasi dan sampel; serta teknik analisis data.

## Bab 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, tujuan perusahaan, proses produksi, personalia dan hubungan perburuhan, kebijaksanaan perusahaan dalam pelaksanaan seleksi karyawan, kebijaksanaan perusahaan dalam



pemberian jaminan sosial, dan pembahasan.

## Bab 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bagian yang terakhir dari skripsi ini, mengemukakan simpulan yang dapat ditarik dari uraian-uraian bab sebelumnya dan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

